

“双高计划”背景下高职院校教研室建设路径研究*

李清

(四川信息职业技术学院, 四川 广元 628040)

摘要: 教研室是高职院校基本的教学组织, 是具体落实教学任务、实施教学改革的主要单位, 其作用的充分发挥关系到升高是否成功。本文分析了“双高计划”背景下高职院校的职能、高职院校的现状和问题, 提出了高职院校教研室建设的路径。

关键词: 双高计划 高职院校 教研室建设 路径

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.09.97

教育部《高等职业学校、高等专科学校和成人高等学校教学管理要点》指出: 教研室是按专业或课程设置的教学基层组织, 其主要任务是按教学计划规定实施教学工作, 开展教学研究、科技工作, 不断提高教学质量和学术水平。笔者在知网中以“高职院校”, “教研室”为关键词检索到论文70篇, 尤其是2015年以后研究教研室的学术文章达到近30篇, 内容涉及教研室职能、管理、绩效、教研室主任选拔、组织建设、困境和对策, 但对双高计划背景下高职院校教研室研究鲜有涉及。

一、“双高计划”背景下高职院校教研室的职责

《教育部财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(教职成〔2019〕5号)为各高职院校的进一步发展创造了契机。《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》提出, “扎实推进中国特色高水平高职学校和专业建设计划, 加强绩效考核与评价, 建设一批高技能人才培养培训基地和技术技能创新平台”, “遴选300所左右省域高水平高职学校和600个左右高水平专业群”。仔细研读《教育部财政部关于中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)的通知》(教职成〔2019〕8号)提出的“双高”基本条件和标志性成果共70余项, 如人才培养质量、专业和专业群建设、教育教学改革、教师教学能力竞赛、学生竞赛、校企合作、社会服务、师资队伍、教学成果奖、社会认可度和专业教学资源库。对标“双高”院校, 不难看出高职院校教研室的职责涉及人才培养方案的制定和实施、校企合作和产教融合的洽谈和实施、专业(群)和学科建设、教育教学任务的落实、教研科研活动、教师教学和学生技能大赛、师资队伍建设

和社会服务等多方面。

(一) 制定和实施人才培养方案

人才培养的制定和实施是教研室最前沿的工作。学校人才培养方案的制定必须依2019年教育部颁布的《关于职业院校人才培养方案》, 依托专业和专业群, 课程和学科, 然而专业和专业群是教研室划分的依据, 对专业、专业群、学科、课程最了解的是教研室教师, 因而教研室是人才培养方案的制定者, 也是实施者。

(二) 洽谈和实施校企合作和产教融合

高职院校培养“高素质技术技能人才”, “应当根据自身特点和人才培养需要, 主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作”, “在开展国家产教融合建设试点基础上, 建立产教融合型企业认证制度”。校企合作和产教融合是职业院校人才培养的重要举措, 涉及企业需要什么人才、学校学生学什么和怎么学的问题, 而这些又需要教研室教师深度参与, 否则教师培养的学生不为企业所需。不为企业所需, 也便不为国家所需。成为一名优秀的高职教师, 既要有扎实的理论知识, 更要注重实践经验的积累; 既要把握专业领域学术发展前沿, 又要与行业及企业保持密切联系, 时刻关注行业发展动态。

(三) 加强专业(群)和学科(课程)建设

专业和专业群是人才培养的重要支撑, 而专业建设的本质是学科建设(课程建设)。强学科(课程)助力专业强。教研室教师均有自己的专业, 而专业、学科、课程是教师工作的三个载体, 也只有教师才精通。专业建设、学科建设和课程建设是在教研室的统一组织、讨论、设计、打磨

* 项目名称: 四川信息职业技术学院 2022 年“‘双高计划’背景下的高职院校教研室建设路径研究”, 项目编号: 2022C05 阶段性成果。

下完成的。

（四）落实教育教学活动

这里的教育教学活动包括教学任务的落实，教学教研科研活动，教师教学能力大赛和学生技能大赛。这些活动是为达到人才培养而展开的，是教研室工作的核心，也是促进教学发展的必由之路，必须经过教研室的统一规划、统一论证、统一组织、统一实施才能实现。

（五）开展社会服务

社会服务是指在教育、医疗健康、养老、托育、家政、文化和旅游、体育等社会领域，为满足人民群众多层次多样化需求，依靠多元化主体提供服务的活动，事关广大人民群众最关心最直接最现实的利益问题。社会服务与盈利性商业服务有本质区别，它是福利性质的服务。高职院校的社会服务是指高职院校的教师、学生或其它人员利用自己的专业技能、专业知识、专业素养为社会、机关、事业、团体、个人等提供的公益的或非营利的具有一定报酬的服务，是高校回馈社会、服务国家和人民的一种方式。通过社会服务，彰显高职院校人才培养水平和教师的专业水平。

二、高职院校教研室的现状

教研室是教师发展的摇篮，是人才培养的沃土，是教学质量提升的第一核心力量。在调查中发现，各个高职院校都设有教研室，教研室是落实立德树人、落实教学任务、促进教师教学发展、开展教研活动、推进教学改革的基本单位，是联系教师与学生、落实教学工作的“最后一公里”。教研室有依据专业群设置专业教研室，如软件教研室、网络教研室、物联网教研室，以及依据学科设置不同的学科教研室，如外语教研室、体育教研室、数学教研室。每个教研室由教研室主任和专业（学科）教师组成。教研室主任有兼职的和专职的，岗位津贴在200—2000元之间，教研室主任是专业（群）建设和学科建设的带头人和负责人。学校制定了教研室管理制度，对教研室做了明确的要求。

三、高职院校教研室存在的问题

虽然教研室的作用凸显，但在各高职院校教研室建设中还存在着很多突出的问题。

（一）教研室主任无力感严重

参与调查的教研室主任中，66.67%感觉“忙且无成就”，41.67%“无力感”和“内卷感”严重。仅有41.62%教研室主任感觉“忙且有一定的成就感”。

（二）教研室主任获得感不足

100%教研室主任的工作职责包括“人才培养方案（课程标准）的制定、本教研室队伍建设、专业（学科，课程）

建设、教研科研活动组织、社会服务和教学管理”。75%教研室主任同时负责校企合作和教研室的行政管理，33.33%的教学任务持平或高于教研室其他成员。但在评优时，教研室主任与其他成员同等参与，不会考虑其工作的特殊性，在学校教学任务同专职教师一样重，75%或16.67%的教研室主任认为对学校文件制定没有话语权或者不清楚学校教学文件的制定。83.33%认为在评定职称时也不会优先考虑教研室主任。由此可见，高职院校教研室主任繁重的工作和实际利益的获得形成了巨大的反差，职称晋升是他们的痛点，学校对此助力不够。学校缺乏对教研室主任的奖励机制（100%）。

（三）教研室主任对其他教研室成员没有实权

教研室主任是教研室的责任人，但是对教研室其他成员没有实际的权力。75%认为有“管理权”，33.33%认为有“考核权”，16.67%认为有“留任权”，正因为“实权”不够，所以教研室主任在给其他成员分配工作时便有“不接受（16.67%）或“接受，敷衍完成（33.33%）”等不积极的行为，增加了教研室主任的无力感。

（四）教研室成员的活力激发不够

教研室的活力是学校教学相关活动取得成效的关键因素。然而，在调查中发现仅有50%的高职院校教研室成员的活力得到了激发。

（五）教研室主任话语权缺乏

教研室主任是人才培养和实施教学的第一责任人，是联系教师与学生、学生与学校管理的纽带，对教师、教学、学生、专业、学科、社会服务等事关学校发展关键要素了如指掌，能对学校与人才培养、教学、教师和学生相关文件的制定提供第一手资料。然而，在调查中发现75%的教研室主任认为“关于学校教学文件的制定无话语权”，16.67%认为“不清楚”，这不利于学校人才培养质量的提高。

（六）教研室考核不科学、不合理

考核是按照一定的标准，利用科学的方法，衡量与评定被考核者完成工作岗位职责的能力与效果的管理方法，其主要目的是让被考核者更好地工作，为所在的团队服务。在中国，年终考核无处不在，高校年终考核是每年工作的重要内容，教师评优和年终考核通常以教研室为单位。然而，很多教研室并没有制定合理的、科学的考核标准，采用民主投票或轮流的方式，漠视了成员一年来的工作业绩，评出的“优”起不到带头示范作用，挫伤了成员的积极性。教研室发展举步维艰。

四、“双高计划”背景下高职院校教研室建设路径

截至2022年5月31日，我国共有高职（专科）院校1489

所。2020—2023年国家计划遴选300所（占有高职院校20.15%）双高院校。高职院校要想申报成功需要在人才培养和质量上狠下功夫，需要花大力气搞好教研室建设，才能让教研室的职能得到充分地发挥，赋能“双高”建设。

（一）精选教研室主任，为教研室选好掌舵人

教研室主任是教研室的第一责任人，是教研室工作的具体负责人，是学校教育教学工作的执行人，是学校和教师、教师和学生之间的联络人。教研室主任不能随便指定，需要从个人人格魅力、思想觉悟、个人品质、工作作风、思维能力、学科或专业能力、教学能力、交际能力等方面去选拔。具体说，只有那些广受教研室成员欢迎、思想觉悟高、顾大局、识大体、工作态度好、工作作风正、不敷衍、思维敏捷、懂专业和学科建设、教学经验丰富、教学能力强、交际能力好的教师才能胜任教研室工作。

（二）制定教研室管理办法，为教研室建设提供制度保障

所谓制度，是要求成员共同遵守的、按照一定程序办事的规程。在调查中发现，33.33%的高职院校没有教研室管理制度。这就使教研室主任在开展工作时无制度可以遵循。学校应该制定一定的规章制度，明确教研室主任和教研室成员的责、权和利。

（三）加强教研室团队建设，提升教研室活力

教研室工作不是教研室主任个人的事业，而是整个教研室团队的事业，需要团队每个成员心往一处想、力往一处使、齐心协力、互帮互助、“众人划大浆”方使教研室活力四射。教研室事务多而杂，涉及教学、科研、专业、学科、课程、社会服务、校企合作、技能大赛等多方面，每项工作都不是某一个人能独立完成的。在团队建设中，灵活运用多种方式和手段，从成员的专业能力、团队的凝聚力、核心成员和沟通机制等方面入手，按照既定的建设计划和方案，分步骤地实施，杜绝形式主义。

（四）建立教研室内部考核，调动成员的积极性

绝大部分教研室主任是兼职教师，既要完成繁重的教研室工作又要承担繁重的教学任务。这就需要教研室其他成员参与或分担一定的教研室工作，为避免教研室成员推诿或敷衍行事，教研室应当讨论制定一定的考核制度，将科研、教研、社会服务、教学、专业建设、课程建设（学科建设）、校企合作、大赛等方面设置详细的考核指标，采用加分、减分相结合，也就是奖惩分明，考核要做到考核内容公平化、考核形式科学化、考核过程规范化和考核结果公开化。考核结果与教师年度评优和教师节评优相结合，

甚至与其他推优活动相结合。

（五）加强校企合作，吸引企业参与教研室建设

校企合作，产教融合是高职院校的基本特征。企业的管理、技术能手参与学校人才培养使学校人才培养具有针对性，而教研室的基本职能是培养人才。聘请企业参与教研室管理，企业骨干成为教研室名誉成员，定期参加教研活动，分享企业要求、人才需求、企业发展概况。同时可以让教师进企业开展教科研活动。活动形式可以是参观考察、交流分享、培训学习、表演展示、感受体验等，围绕人才培养、专业建设和校企合作等内容。

（六）加强校校交流，校校共建教研室

交流是学习的一种形式，也是促进成长的一种方式。各个学校都有自己的独特做法，通过定期交流彼此的先进经验，分享彼此的做法，聆听彼此授课，交换授课，联合申报教研科研项目、成立合作机构、签订合作协议。对于相关专业教研室还可联合成立虚拟教研室，联合制定人才培养方案、专业计划和备课，联合开展教研活动。

（七）培养得力的教研室主任和骨干成员

教研室主任是教研室的领航人和核心。一个得力的教研室主任是优秀教研室的根本保证。高职院校要高度重视教研室主任的培养工作。一是确保教研室主任主心骨地位；二是制定一定的优惠政策，如年度考核中教研室主任工作认可一定的分值；三是在职称评定方面给予一定的倾斜；四是多派教研室主任外出培训，扩大其视野；五是赋予教研室主任一定的权限，以便树立其在教研室中的威信。“独树不成林”，“滴水难成江河”，“一个好汉三个帮”，除了对教研室主任要加强培养外，还要培养一些骨干成员，形成以“教研室主任为核心，骨干成员为内环，其他成员为外环的三级教研室组织结构”。

教研室是高职院校最重要的组织，是实现人才培养质量最重要的机构。高职院校要建成高水平院校和高水平专业，必须采用多种方式和手段加强自身教研室建设。

参考文献

- [1]叶奕.高职院校教研室建设与运行中的问题及对策探析[J].湖南大众传媒职业技术学院学报,2019,(04):86-89
- [2]程江平,麻来军.高职院校教研室发展的现状、堵点及应对策略[J].中国职业技术教育2022(07):67-75
- [3]杨莹,张昊.基于能力重构的高职院校基层教研室组织建设[J].吉林医药学院学报.2022,43(04):277-278